

PROMEDIA, VOLUME II, NO 2, 2016, Hasyim, Komunikasi Organisasi, 1-36

**Komunikasi Organisasi di Perguruan Tinggi Islam Negeri
(Studi Kasus di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN
Sunan Kalijaga)**

Organizational Communication in State Islamic University
(A Case Study at Faculty of Dakwah and Communication UIN
Sunan Kalijaga)

Nanang Mizwar Hasyim

Dosen Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam

FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281

nazwar_hasyim@yahoo.com

Abstract:

This study aims to determine the process of organizational communication between supervisors and subordinates as well as the organizational culture at the Faculty of Dakwah and Communication UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Communication and organizational culture is considered very important in the organization. Communication and culture of the organization will be able to be a differentiator with other organization character. The method used in this research is descriptive qualitative research. With this research is expected to reveal a variety of qualitative information-description on thorough analysis and full of meaning. These research results indicate that internal communication which established among the Faculty of Dakwah and Communication between superiors to subordinates and co-workers is not maximized, or in other words do not fully take place as it should. Furthermore, from the research results also indicate that the work culture in the Faculty of Dakwah and Communication indicates unfavorable culture and there are no efforts to improve work culture for the better condition.

Keywords: Organizational Communication, Communication Network, Organizational Culture

Abstraksi:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses komunikasi organisasi antara atasan dan bawahan serta budaya organisasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Komunikasi dan budaya organisasi dianggap sangat penting dalam organisasi. Selain fasilitas dan sarana serta prasarana, komunikasi dan budaya organisasi juga merupakan dimensi yang sangat penting bagi kredibilitas dan kemajuan organisasi. Komunikasi dan budaya organisasi akan mampu menjadi pembeda dengan karakter organisasi lainnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengungkap berbagai informasi kualitatif dengan deskripsi-analisis yang diteliti dan penuh makna. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin di kalangan internal Fakultas Dakwah dan Komunikasi antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja belum maksimal atau dengan kata lain belum sepenuhnya berlangsung sebagaimana mestinya. Selanjutnya dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja Fakultas Dakwah dan Komunikasi menunjukkan budaya yang kurang baik dan belum ada upaya maksimal untuk memperbaiki budaya kerja menjadi lebih baik.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Jaringan Komunikasi, Budaya Organisasi

I. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi seperti hal lembaga lainnya adalah merupakan sebuah organisasi. Organisasi merupakan unit terkoordinasi yang setidaknya terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi mencapai sasaran tertentu. Dikatakan suatu organisasi karena didalamnya terdapat bermacam-macam bagian yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing namun memiliki satu tujuan bersama. Dalam hal ini perguruan tinggi khususnya fakultas yang merupakan salah satu lembaga di bawah perguruan tinggi bisa dipandang sebagai sebuah organisasi. Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan dan sebagai penyedia informasi akan memiliki kinerja yang baik apabila didukung dengan manajemen yang memadai, sehingga seluruh aktivitas lembaga akan mengarah pada upaya pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Sebagai unit organisasi, Perguruan Tinggi Islam Negeri juga dipandang sebagai pusat informasi yang mempunyai struktur organisasi tersendiri dengan fungsi masing-masing. Dalam struktur ini terdapat hubungan hirarkis, antara atasan dan bawahan, begitu juga sebaliknya antara bawahan dan atasan dan antara bawahan dengan sesama bawahan. Dan dalam menjalankan tugasnya masing-masing diperlukanlah sebuah garis komando/ arus komunikasi, garis instruktur dan garis informasi. Selain itu juga sebagai lembaga yang juga bertugas memberi pelayanan pada civitas akademik, PTIN dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan yang dapat memberikan kepuasan

terhadap para civitasnya. Dengan begitu hendaknya semua program yang dicita-citakan berujung pada sebuah pencapaian visi dan misi lembaga. Hal yang bisa dianggap penting untuk menunjang semua itu, yaitu dengan melakukan pembenahan terhadap sistem komunikasi organisasi. Dalam Konteks ini komunikasi mempunyai peranan yang strategis dalam organisasi seperti yang dikatakan oleh Gerald M. Golhaber bahwa komunikasi merupakan darah daging organisasi, seperti setir yang mengemudikan organisasi, seperti minyak yang melicinkan fungsi organisasi dan titik as yang menggerakkan semua hubungan (Waynedan don Faules, 2000:32). Dimana dengan adanya komunikasi yang efektif diharapkan penyampaian informasi dapat dimengerti dengan baik dan informasi yang disampaikan pelaksanaannya sesuai dengan yang dimaksud penyampai informasi.

Komunikasi pada dasarnya merupakan kebutuhan dasar manusia sebagai makhluk sosial. Dengan komunikasi manusia dapat betukar pikiran, menyamakan persepsi yang berbeda, dan juga merupakan penggerak proses dalam organisasi, dimana bahwa dalam konteks ini organisasi dimaknai sebagai wadah untuk beriteraksi dan tempat melaksanakan seluruh kegiatan yang menghasilkan saling pengertian serta kerjasama antar sesama. Semisalkan komunikasi antar atasan dan bawahan atau antar sesama bawahan sering memberikan dorongan semangat kerjasama pada masing-masing individu. Atasan memberikan

dorongan semangat, kepercayaan dan penghargaan kepada bawahannya baik melalui salurn informasi yang bersifat formal maupun informal. Demikian pula komunikasi antar bawahan yang efektif dan efisien dapat berakibat pada peningkatan kerjasama dalam berkerja. Dimana bisa difahami bahwa komunikasi yang efektif dapat menjadi perekat bagi anggota organisasi.

Agar komunikasi bisa berjalan dengan efektif, perlu dihindari hambatan-hambatan yang mungkin terjadi, diantaranya adalah perbedaan presepsi, prasangka, dan asumsi yang tidak benar. Hal tersebut kalau dibiarkan terus menerus maka akan berakibat pada timbulnya stress dan konflik organisasi. Dimana konflik dalam organisasi akan membawa dampak pada iklim kerja yang tidak kondusif dan akan berakibat pula pada menurunnya produktifitas kerja. Pada Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri terdapat unit-unit pendukung dalam menjalankan peran serta fungsinya sebagai lembaga yang bergerak di bidang pendidikan untuk mencapai tujuan. Salah satu unit tersebut adalah Fakultas yang berada di bawah langsung Universitas.

Fakultas Dakwah dan Komunikasi juga di pandang sebagai sebuah organisasi, dimana fakultas juga merupakan lembaga pusat layanan akademik dan juga pusat layanan informasi. Sebagai unit pelaksana teknis (UPT) Fakultas memberikan layanannya kepada seluruh civitas akademika yang terdiri dari mahasiswa, karyawan dan pada dosen dilingkungan fakultas. Dalam pengelolaanya dituntut mempunyai kemampuan

dan keahlian yang memadai disamping sarana dan prasarana yang memadai. Sungguhpun demikian, Komunikasi organisasi adalah merupakan hal lain yang juga dapat memberikan warna bagi organisasi sehingga mampu menciptakan budaya organisasi yang kondusif.

Menurut Robbin, budaya organisasi didefinisikan sebagai Nilai-nilai dominan yang di dukung oleh organisasi, Falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai, cara pekerjaan dilakukan di tempat tersebut, asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara organisasi (Ndraha, 2003:64). Dengan demikian bisa ditafsirkan bahwa peranan komunikasi serta budaya organisasi dalam organisasi diharapkan memberikan pencerahan dalam mengelola organisasi. Dimana dengan falsafah dan nilai-nilai yang di anut mampu menimbulkan rasa saling memahami, saling percaya, saling hormat, saling berbagi yang merupakan perekat bagi para anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap tercapainya tujuan organisasi. Ada beberapa contoh kasus yang terjadi di lapangan. Penulis melihat adanya indikasi terjadinya masalah hubungan baik antara pimpinan dan bawahan serta antara bawahan dengan bawahan, yang berdampak pada terciptanya situasi organisasi menjadi tidak kondusif, yang kalau di biarkan terus menerus akan bisa juga berakibat pada timbulnya hambatan dalam pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Adapun konflik yang terjadi di lapangan berupa kesenjangan. Selain itu juga masalah

yang ada adalah sering tidak sampainya informasi dari atasan kebawah sehingga sering terjadi salam pemahaman antara atasan dan bawahan.

Contoh kasus lain yang terjadi di fakultas adalah berupa pelayanan yang kurang bagus dari fakultas. Contoh kasus ini didapatkan dari ungkapan beberapa mahasiswa yang mengeluh atas pelayanan yang kurang baik mengenai pelayanan di bidang akademik maupun di bidang lain, maka dari amatan peneliti bahwa demonstrasi-demonstrasi yang dilakukan oleh mahasiswa bisa juga merupakan respon atas pelayanan yang di anggap kurang memuaskan dari fakultas oleh. Dari beberapa uraian kejadian yang sudah dipaparkan, penulis bisa beranggapan bahwa semua permasalahan yang terjadi disebabkan kurangnya komunikasi dan koordinasi yang baik antara stake holder yang ada sehingga mengakibatkan sistem kerja organisasi menjadi terganggu.

Fakultas Dakwah dan Komunikasi bertujuan untuk memberikan pelayanan dan fasilitas bagi terciptanya kualitas pendidikan bagi para mahasiswanya. Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai lembaga pendidikan tersebut, fakultas ini dikelola oleh Pegawai Negeri Sipil yang dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam hal memberikan layanan secara prima. Selain itu komunikasi antara staf dan tenaga pendidik serta pimpinan dengan para mahasiswanya merupakan kunci keberhasilan layanan. Dimana perilaku-perilaku komunikasi

dalam interaksi merupakan interpretasi atas nilai-nilai dan falsafah yang bersumber dari budaya organisasi tersebut.

Dari latar belakang diatas, dipilihnya komunikasi serta budaya organisasi sebagai objek penelitian ini adalah karena komunikasi dan budaya organisasi di anggap sangat penting dalam organisasi. selain fasilitas dan sarana serta prasarana, komunikasi dan budaya organisasi juga merupakan dimensi yang sangat penting bagi kredibilitas dan kemajuan organisasi. Dengan komunikasi dan budaya organisasi akan mampu menjadi pembeda dengan karakter organisasi lainnya. Berdasarkan deskripsi tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah komunikasi organisasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

II. HASIL ANALISIS

A. Komunikasi Organisasi

Kegiatan organisasi tidak pernah luput dari kegiatan komunikasi. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan dan aktivitas komunikasi. Komunikasi organisasi sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Mulyana, 2000:78). Secara lengkap menurut rogers organisasi

didefinisikan sebagai suatu sistem yang mapan dari mereka yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, melalui suatu jenjang kepangkatan dan pembagian tugas (Effendy, 2004:114). Goldhaber mengatakan komunikasi organisasi adalah arus pesan dalam jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain (Marhaeni, 2000:122).

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi dalam kelompok formal maupun informal organisasi. jika organisasi semakin besar dan semakin kompleks, maka demikian juga komunikasinya (Joseph, 2011:340). Dalam kehidupan sehari-hari komunikasi memiliki fungsi yang sangat penting diantaranya fungsi sosial dan fungsi pengambilan keputusan. Fungsi sosial digunakan untuk tujuan kesenangan, untuk menunjukkan ikatan dengan orang lain, membangun dan memelihara hubungan. Fungsi pengambilan keputusan digunakan untuk memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu pada saat tertentu, contohnya apakah kita akan memutuskan untuk pergi bekerja atau tidak.

Dalam kehidupan organisasional terdapat empat jenis fungsi komunikasi yaitu: fungsi motivasi, fungsi ekspresi emosi, fungsi penyampaian informasi dan fungsi pengawasan (Siagian, 2003:91). Bagi suatu organisasi komunikasi juga dapat berfungsi: Menghubungkan semua unsur yang melakukan relasi pada semua lapisan, sehingga menimbulkan

rasa kesetiakawanan, dan loyalitas antarsesama; Semua jajaran pimpinan dapat langsung mengetahui keadaan bidang-bidang yang dibawah, sehingga berlangsung pengendalian operasional yang efisien; Meningkatkan rasa tanggung jawab semua anggota, dan melibatkan mereka pada kepentingan organisasi. Muncullah kemudian rasa keterlibatan atau sense of involvement dan rasa ikut memiliki (melu handarbeni), serta sense of belonging atau rasa menjadi bagian dari suatu kelompok; Dan memunculkan saling pengertian dan saling menghargai tugas masing-masing, sehingga meningkatkan rasa kesatuan dan pemantapan esprit de corps (Kartono, 2010:135).

Fungsi lain dari komunikasi dalam organisasi adalah sebagai wahana penyampaian informasi yang diperlukan oleh berbagai pihak untuk memperlancar jalannya proses pengambilan keputusan. Fungsi terakhir komunikasi dalam organisasi adalah selaku pengendali perilaku anggota organisasi, karena dalam suatu organisasi para anggotanya diharapkan taat kepada petunjuk, peraturan dan norma-norma yang berlaku bagi anggota organisasi yang bersangkutan.

B. Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang

lain. Lebih lanjut Robbins menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values).

Moeljono (2003) menyatakan budaya organisasi adalah system nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai system perekat, dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans (1998), yang menyatakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarplin (1995), Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Robin mengklasifikasikan budaya organisasi menjadi dua tipe, yaitu tipe budaya organisasi kuat dan tipe budaya

organisasi lemah (Robbins, 1996). Kedua tipe ini didasarkan pada dua kekuatan budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi yaitu kebersamaan dan keintensifan dalam melakukan pekerjaan. Kebersamaan dalam ranah ini di definisikan sebagai sebuah ikatan yang terbentuk karena rasa kekeluargaan/persaudaraan, lebih dari sekedar bekerja sama atau hubungan profesional biasa. Sedangkan intensif diterjemahkan sebagai perilaku bersungguh-sungguh dan terus menerus dalam mengerjakan sesuatu hingga memperoleh hasil yg optimal.

Tipe budaya organisasi kuat adalah dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi. Adapun ciri-ciri budaya organisasi kuat menurut Robbin adalah adanya perilaku anggota organisasi yang memiliki perilaku dan sifat loyal kepada Organisasi, mematuhi dan melaksanakan pedoman yang ada di dalam organisasi, konsisten mengaplikasikan nilai-nilai yang dianut, menyediakan banyak ruang, di jumpai banyak ritual, mulai dari ritual sederhana hingga mewah, memiliki jaringan kultural guna menampung cerita-cerita kehebatan pahlawannya.

Sedangkan tipe budaya organisasi lemah adalah dimana nilai-nilai inti tidak dipegang secara intensif dan tidak dianut bersama secara meluas. Organisasi dengan budaya lemah dapat segera terlihat dari adanya kesulitan kolaborasi, menebar gosip

ke segala penjurur, absensi tinggi dan kurang adanya inovasi. Secara sederhana organisasi dengan budaya organisasi lemah bisa dilihat dari beberapa ciri-ciri yaitu mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain, kesetiaan pada kelompok melebihi kesetiaan pada organisasi, anggota lebih mementingkan kepentingan pribadi dan kelompok dibandingkan kepentingan organisasi.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami proses komunikasi organisasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tipe penelitian yang digunakan penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat mengungkapkan fakta dan memberikan gambaran secara obyektif tentang keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti. Oleh karena itu penulis menggunakan tipe penelitian deskriptif yang dimaksudkan untuk memberi gambaran secara jelas

mengenai masalah-masalah yang diteliti yaitu tentang proses komunikasi organisasi dan budaya organisasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Data yang paling penting untuk dikumpulkan dan dikaji dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Adapun jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: *Data primer*, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber atau informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya di lapangan. Adapun nara sumber atau informan dalam penelitian ini meliputi semua unsur stoke holder Fakultas Dakwah dan Komunikasi. *Data sekunder*, yaitu sebagai data pendukung data primer dari literatur dan dokumen serta data yang diambil dari suatu organisasi yang disesuaikan dengan permasalahan dilapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa bahan bacaan, bahan pustaka, dan laporan-laporan penelitian serta sejarah dan *company profile*, dokumentasi rapat dan program kerja fakultas.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi. Selanjutnya dalam rangka menjawab permasalahan penelitian, maka Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif yaitu suatu analisis yang berusaha mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, dan makna dari data yang dinyatakan dalam bentuk

pernyataan-pernyataan, tafsiran-tafsiran setelah menggali data dari beberapa orang informan kunci yang ditabulasikan dan dipresentasikan sesuai dengan hasil temuan (observasi) dan wawancara mendalam penulis dengan para informan, hasil pengumpulan data tersebut diolah secara manual, direduksi selanjutnya hasil reduksi tersebut dikelompokkan dalam bentuk segmen tertentu (display data) dan kemudian disajikan dalam bentuk content analisis dengan penjelasan-penjelasan, selanjutnya diberi kesimpulan, sehingga dapat menjawab rumusan masalah, menjelaskan dan terfokus pada representasi terhadap fenomena yang hadir dalam penelitian.

B. Deskripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Dakwah dan komunikasi universitas Islam Negeri sunan Kalijaga Yogyakarta berdiri berdasarkan surat Keputusan Menteri Agama RI No.254 tertanggal 30 September Thn. 1970 Fakultas ini merupakan pengembangan Jurusan Dakwah pada Fakultas ushuluddin. Pada saat ini Fakultas Dakwah memiliki empat (5) Jurusan, yaitu: Bimbingan dan Konsering Islam (BKI), Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), Manajemen Dakwah (MD), pengembangan Masyarakat Islam (PMI), dan Ilmu Kesejahteraan Sosial (IKS).

Sebagai salah satu fakultas pada UIN Sunan Kalijaga, Fakultas Dakwah dan komunikasi mempunyai tugas dan tujuan untuk melaksanakan tridharma, yaitu pendidikan dan

pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam sebagian ilmu agama Islam (ilmu dakwah) untuk program akademik dan profesional. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Fakultas Dakwah dan komunikasi memiliki visi yaitu Unggul terkemuka dalam pengkajian dan pengembangan ilmu dakwah sebagai rahmat bagi semesta. Dengan misi yaitu, *pertama*, menyelenggarakan pengkajian dan pengembangan ilmu dakwah dengan ilmu terkait dalam pendidikan dan pengajaran. *Kedua*, Mengembangkan penelitian dakwah untuk kepentingan keilmuan (akademik) dan praksis (kemasyarakatan). *Ketiga*, Meningkatkan pengabdian dan turut membangun bangsa. Dan *keempat*, Memperluas kerjasama dengan berbagai pihak guna meningkatkan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi di bidang dakwah.

Struktur organisasi Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sunan Kalijaga mengacu pada Keputusan Menteri Agama RI No. 390 Tahun 2004 tentang organisasi dan Tata kerja UIN sunan Kalijaga Dalam organisasi dan Tata Kerja UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Keputusan Menteri Agama RI Nomor 390Tahun 2004) Dekan adalah pimpinan dan penanggung jawab umum, pengendali penyelenggaraan seluruh kegiatan organisasi fakultas. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dekan dibantu oleh para pembantunya, yaitu Wakil Dekan I (Bidang. Akademik), Wakil Dekan II (Bidang Administrasi umum), dan Wakil Dekan III {Bidang Kemahasiswaan dan

Alumni). Sedangkan dalam pelaksanaan operasional kegiatan akademik dan profesi, tugas itu dibawah kendali Ketua/ sekretaris Jurusan/ Program Studi.

Adapun pelaksana administrasi dan ketatausahaan, kendali operasionalnya ada pada Kepala Bagian Tata Usaha (Kabag TU) dibantu tiga (tiga) Kepala Sub Bagian. Masing-masing Kasubag I (sub bagian pengembangan akademik dan kemahasiswaan), Kasubag II (sub bagian kepegawaian dan keuangan), dan Kasubag III (sub bagian umum dan rumah tangga). Dengan dukungan 71 dosen tetap, 7 dosen luar biasa (dosen tidak tetap) dari berbagai disiplin ilmu terkait, serta tenaga pegawai tetap sejumlah 33 orang, dan 1 orang tenaga harian, maka penyetenggaraan kegiatan organisasi dapat dijalankan dengan baik dan lancar. Struktur ramping dan kaya fungsi dengan pengelola yang bersemangat merupakan kekuatan pokok untuk menjalankan roda organisasi.

Dalam sistem kepegawaianya, pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki 65 tanaga pengajar yang kesemuanya lulusan S2 berbagai ilmu sesuai dengan keilmuan jurusanya. Dari jumlah dosen yang ada, terdapat hampir 15 orang bergelar Doktor dan satu Guru besar. Selanjutnya, selain tenaga pengajar, Fakultas Dakwah dalam menjalankan tugas dan amanahnya sebagai lembaga pendidikan dibantu oleh 26 pegawai struktural yang dibagi pada pos-pos yang berbeda. Diantaranya, pos dimasing-masing jurusan 1 pegawai,

perpustakaan 1 pegawai, dapur satu pegawai, parkir satu pegawai, ruang absen mahasiswa satu pegawai, laboratorium Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) 1 pegawai, dan sisanya di kantor Tata Usaha. Dari jumlah karyawan yang ada, rata-rata jenjang pendidikan mereka adalah lulusan SLTA, walaupun ada beberapa orang yang lulusan S1 dan S2.

Dalam proses pengembangan Fakultas Dakwah Kedepan, Fakultas Dakwah di bantu oleh dua lembaga non struktural yang diberi tugas khusus untuk menangani pengembangan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, baik secara akademik keilmuan melalui penelitian, pelatihan, publikasi, pelayanan sosial dan kerjasama, maupun penerapan teknologinya yang lebih bersifat praktis. Kedua lembaga tersebut adalah Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah (PPTD) dan Pusat Studi Dakwah dan Transformasi Sosial (PSDT), Kedua lembaga tersebut bekerjasama dan bersinergi untuk mendukung tugas-tugas fakultas meningkatkan pengembangan dakwah secara teoritis maupun praktis.

Pusat Studi Dakwah dan Transformasi Sosial memiliki beberapa divisi (Penelitian, Pelatihan, Pelayanan Sosial, dan Kerjasama/Networking). Sedangkan Pusat Pengembangan Teknologi Dakwah membawahi Divisi Radio, Divisi TV, Divisi Grafika memiliki tiga sub divisi yaitu Divisi Sablon, Divisi Fotografi, Divisi Komputer Grafis. Selain itu, terdapat pula lembaga non struktural lain yaitu senat fakultas. Bagian

normatif ini sebagai perwakilan tertinggi yang memiliki wewenang strategis untuk merumuskan kebijakan terkait dengan penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi, dan turut membantu memberikan pertimbangan terhadap kebijakan fakultas. Senat Fakultas Dakwah terdiri dari Dekan (sebagai Ketua Senat), para Pembantu Dekan, Ketua-ketua Jurusan, 2 orang wakil dosen pada tiap jurusan, dosen bergelar doktor/guru besar.

IV. HASIL PEMBAHASAN

A. Proses Komunikasi Organisasi

Sebagaimana telah diuraikan dalam deskripsi umum mengenai tujuan dan keorganisasian Fakultas Dakwah dan Komunikasi, maka masalah proses komunikasi organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi tersebut. Perbedaan pengalaman pengetahuan kadang-kadang dianggap sebagai penyebab timbulnya miss communication yang menyebabkan hubungan tidak harmonis. Selain itu juga perbedaan latar belakang kebudayaan, perbedaan motivasi dan kepentingan, dan perbedaan status sosial juga berakibat pada intepretasi yang berbeda terhadap sebuah pesan sehingga menimbulkan kekacauan dalam proses komunikasi organisasi. untuk memberi gambaran tentang proses komunikasi organisasi yang ada pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ada beberapa hal yang menjadi acuan

dalam merumuskan proses komunikasi organisasi yang terjadi. Diantaranya adalah bagaimana pesan didistribusikan dan bagaimana jaringan komunikasi atau arus informasi yang terjadi.

B. Pendistribusian pesan

Dalam komunikasi organisasi berdasarkan pada variabel pesan yang disampaikan, ada beberapa fungsi dan tujuan pesan yang ada yaitu komunikasi untuk pemeliharaan, komunikasi untuk tugas, komunikasi untuk tujuan kemanusiaan, komunikasi untuk pembaharuan. Komunikasi dalam tujuan untuk pemeliharaan dilakukan dalam bentuk formal, dimana bentuk pesan yang dibuat dalam bentuk instruktif, himbauan kemudian didistribusikan lewat surat pemberitahuan, memo yang ditempelkan di lokasi pengumuman dan di publikasi lewat media jejaring sosial seperti face book dan whatsaps. Selain itu juga komunikasi pemeliharaan juga disosialisasikan lewat rapat dan pertemuan rutinitas yang dilakukan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Selanjutnya dalam konteks komunikasi untuk tugas, pesan yang disampaikan kebanyakan bersifat informatif dan regulatif. Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya

secara lebih pasti. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi. Sedangkan karyawan (bawahan) membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaan, di samping itu juga informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti, dan sebagainya. Pada fakultas Dakwah dan Komunikasi pesan-pesan tersebut biasanya berupa kebijakan-kebijakan baru terkait tugas dan wewenang yang harus dilakukan dari pusat seperti kebijakan PUPNS, pengisian BKD untuk dosen, mekanisme untuk pelaporan kegiatan, informasi beasiswa program doktoral, dan lainnya yang dalam proses pendistribusianya berbeda-beda. Untuk pesan yang sifatnya instruktif dilakukan dengan menggunakan surat resmi dan memo dari atasan kepada bawahan sesuai dengan pos tugas masing-masing. Di wilayah kepegawaian struktural instruksional biasanya dilakukan dengan memo dan komunikasi langsung. Sedangkan di wilayah distribusi untuk kepegawaian fungsional (dosen) dilakukan dengan menggunakan Whats Apps oleh Dekan, wakil-wakil Dekan dan Kajur dan sekjur, dan kadang-kadang surat-surat tersebut di posting oleh beberapa Dosen. Begitupun juga pada pesan yang sifatnya informatif, proses pendistribusian pesan dilakukan dengan komunikasi langsung yang sifatnya personal, diadik maupun kelompok (kelompok

kecil maupun besar). Selain dilakukan secara langsung, pesan informatif ini sering dilakukan dengan media sosial yaitu lewat media What Apps.

Hampir sama dengan variabel pesan lainya seperti yang diuraikan pada paragraf diatas. Dalam konteks komunikasi untuk tujuan kemanusiaan tidak bersifat instruksional ataupun perintah akan tetapi bersifat persuasif. Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya. Kebanyakan dalam kontek ini, persuasif yang dilakukan berupa posting pesan-pesan moral dalam bentuk meme di Whats Apps dengan tujuan untuk menumbuhkembangkan motivasi dalam diri untuk menjadi manusia yang lebih baik. Sungguhpun demikian, dalam bentuk yang formal juga pernah dilakukan yaitu pada saat melaksanakan kegiatan di bulan ramadhan yaitu khultum. Bentuk personal pun dilakukan dalam fungsi kemanusiaan ini, biasanya terbesit pesan-pesan tersebut saat bincang-bincang santai pada saat istirahat walaupun dalam bincang-bincang santai tersebut isi pesanya kebanyakan berupa sindiran,

gurauan yang tidak berkaitan dengan kegiatan organisasi akan tetapi lebih bersifat personal yang dilakukan oleh beberapa karyawan dan dosen.

Berikutnya pada komunikasi yang bertujuan untuk pembaharuan yang terjadi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi kebanyakan bersifat instruksional yang dalam pendistribusian pesannya lebih bersifat formal. Dari data hasil wawancara, pada tujuan pembaruan ini kebanyakan menggunakan surat resmi, memo dari pada dilakukan dengan komunikasi langsung. Sungguh pun demikian, media Whats Apps juga sering menjadi media yang sering digunakan untuk mensosialisasikan pesan dengan tujuan pembaharuan. Biasanya yang sering disampaikan adalah berupa masukan atas kurang memudahinya atau rusaknya beberapa fasilitas pendidikan, pendapat yang berupa evaluasi atas setiap program kegiatan, masukan untuk kebijakan-kebijakan, yang sering dilakukan oleh dosen terhadap pimpinan.

C. Jaringan Komunikasi

Dalam komunikasi organisasi secara sederhana saluran atau jalan tertentu yang digunakan untuk meneruskan pesan dari satu orang ke orang lain dinamakan jaringan komunikasi. Pada kehidupan organisasi ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi luasnya jaringan komunikasi. Diantaranya adalah adanya beberapa jaringan ditentukan oleh mekanisme yang sangat formal, sementara itu ada jaringan komunikasi

yang timbul tanpa perhatian dan juga perencanaan seperti jaringan komunikasi informal. Maka secara umum jaringan komunikasi ini dibedakan atas jaringan komunikasi formal dan jaringan komunikasi informal.

Informasi yang mengalir sesuai dengan struktur yang telah direncanakan dan telah ditetapkan sebelumnya disebut dengan jaringan komunikasi formal. Terdapat tiga bentuk utama dari arus pesan dalam jaringan komunikasi formal yaitu komunikasi ke bawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upward communication*), komunikasi horizontal (*horizontal communication*). Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan yang berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah.

Komunikasi kebawah mengalir dari atasan kejenjang yang lebih rendah. Bentuk yang paling umum fungsi dari arus komunikasi dari atas kebawah adalah pemberian atau penyampaian instruksi kerja, penjelasan tentang pelaksanaan tugas, penyampaian informasi mengenai peraturan dan pemberian motivasi. Jenis informasi ini dirancang agar para bawahan memahami bagaimana pekerjaan mereka berkaitan dengan tugas atau posisi lain dalam organisasi, serta mengapa mereka melaksanakan tugas ini, untuk kemudian dapat dihayati bagaimana pekerjaan mereka membantu upaya organisasi mencapai sasaran.

Dalam banyak organisasi, komunikasi kebawah seringkali kurang tetap dan teliti. Pemberian atau penyampaian instruksi kerja yang disampaikan cenderung tidak lancar, biasanya komunikasi yang terjadi melalui kepala tata usaha dan ketua jurusan, lalu kepala tata usaha dan ketua jurusan menyampaikan kepada para bawahnya staf dan para dosen. Terkadang komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan di Fakultas Dakwah dan komunikasi tidak selalu dapat berjalan lancar. Berbagai alasan dan faktor yang dapat menghambat jalannya komunikasi ini seperti kurangnya sifat keterbukaan diantara pimpinan dan bawahan. Umumnya para pemimpin tidak terlalu memperhatikan arus komunikasi ke bawah, informasi hanya diberikan jika pimpinan merasa informasi tersebut penting bagi penyelesaian tugas dan biasanya komunikasi dilakukan sebagai bentuk respon atas adanya kebijakan-kebijakan baru terkait dengan prosedur pelaksanaan kerja baik untuk karyawan maupun dosen, dan juga kebijakan terkait dengan rencana penggunaan anggaran dan penyusunan program kerja yang dalam implementasinya masih bersifat Top down. Informasi yang bersifat pemeliharaan, pembaharuan, motivasi biasanya dilakukan dalam bentuk workshop, pelatihan dan pertemuan rutin yang menghadirkan seluruh stake holder yang ada. Terkadang apa yang sudah dilakukan hanya menjadi formalitas saja, buktinya permasalahan, konflik yang sama terus berulang-ulang terjadi

tanpa ada solusi dengan menghadirkan metode komunikasi yang lebih khusus berupa penciptaan ruang diskusi, rapat dan sialturohmi harapan dan kesadaran untuk mencari solusi atas permasalahan dan penyelesaian konflik yang ada.

Komunikasi dari atasan kepada bawahan juga lebih mengutamakan pesan tulisan dari pada pesan lisan. Hal ini bisa dilihat dari setiap pertanggung jawaban dari laporan kegiatan yang hampir semuanya dilakukan dalam bentuk tulisan. Sehingga menyebabkan pimpinan lebih banyak menyampaikan pesan secara tertulis seperti memo dari pada tatap muka langsung dan terkesan bahwa laporan kegiatan yang ada hanya sekedar sebagai syarat administratif tanpa ada perhatian dan evaluasi khusus bersifat personal dari pimpinan kepada bawahan yang lebih egaliter dan kekeluargaan.

Berikutnya pada bentuk Komunikasi bawah ke atas. Organisasi yang efektif memerlukan komunikasi ke atas yang sama banyaknya akan komunikasi kebawah. Dalam situasi semacam ini, komunikator berada dalam jenjang yang lebih rendah dalam sebuah organisasi, komunikasi keatas yang berhasil baik sering sekali diperlukan bagi pengambil kebijakan dan keputusan. Fungsi komunikasi dari bawah ke atas adalah penyampaian informasi tentang pekerjaan atau tugas yang sudah dilaksanakan, penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan atau tugas yang tidak dapat diselesaikan, penyampaian saran-saran perbaikan,

penyampaian keluhan tentang diri sendiri maupun tentang pekerjaan.

Dari data hasil wawancara dengan informan, bahwa komunikasi dari bawahan ke atasan sangat jarang sekali dilakukan, di karenakan persoalan pekerjaan yang dilakukan selama ini masih bisa di atasi dan masih dalam tahap yang biasa saja belum terasa sulit dan sukar untuk dilaksanakan, disamping itu kurang perhatiannya pimpinan pada permasalahan yang kecil sehingga proses komunikasi yang terjadi hanya pada persoalan yang besar. Selain itu dari hasil wawancara dan ditambah dengan hasil observasi mendalam, terdapat polarisasi dalam proses komunikasi dari bawaha ke atasan. Pertama, komunikasi keatas sering dilakukan langsung baik itu tatap muka dan melalui media What apps. Partisipasi aktif dalam bentuk ini biasanya dilakukan oleh para dosen dengan kurang memperhatikan hirarki keorganisasian. Hal ini terjadi kemungkinan disebabkan karena kedekatan emosional dengan pimpinan, dimana dalam konteks ini pimpinan merupakan jabatan struktural tambahan bagi dosen yang telah memenuhi syarat untuk menjadi pimpinan, sehingga kadang-kadang pesan berupa masukan, himbauan, kritikan terkadang sangat vulgar baik itu di media What apps maupun komunikasi personal. Kedua, bentuk komunikasi keatas yang dilakukan oleh bawahan (karyawan) sangat jarang dilakukan baik itu lewat What Apps maupun langsung. Sungguhpun demikian,

dari data yang diperoleh bentuk komunikasi ke atas biasanya dilakukan dalam bentuk komunikasi langsung yang dilakukan oleh pegawai TU dengan Kasubag-kasubag yang ada walaupun pesan yang disampaikan sebagian besar berupa keluhan.

Komunikasi ke atas tidak dapat terjadi apabila pimpinan merasa harus menjaga seorang bawahan untuk tidak berbicara kepada pimpinan mereka. Setiap karyawan harus didorong agar dapat mengemukakan keluhan dan saran mereka baik itu kepada bagian personalia, ataupun langsung kepada pimpinan mereka. Untuk memperlancar komunikasi ke atas di fakultas dakwah dan komunikasi selama ini belum ada program yang memungkinkan pegawai untuk mengemukakan masalah mereka, keluhan, pendapat yang ditujukan kepada manajemen puncak secara bebas dan rahasia. Yang terjadi selama ini media komunikasi yang sering digunakan adalah What apps, walaupun dalam implementasinya sering terjadi salah paham sehingga menimbulkan konflik pribadi.

Komunikasi horizontal adalah komunikasi penyampaian informasi di antara orang-orang yang memiliki otoritas yang sama dalam organisasi. Fungsi jaringan komunikasi horizontal adalah untuk memperbaiki koordinasi tugas, upaya pemecahan masalah dan saling berbagi informasi. Dalam hal ini komunikasi horizontal dapat dijelaskan sebagai koordinasi berbagai tugas dan penyelesaian kesulitan dan

masalah tentang perbedaan tugas dan fungsinya serta menjaga hubungan yang baik.

Selama penulis berada di lapangan, banyak temuan yang didapatkan, diantaranya penulis melihat bahwasanya komunikasi yang terjalin antar sesama bawahan belum menunjukkan hubungan yang berarti. Dimana para bawahan dalam hal ini para kasubag intensitas melakukan komunikasi hanya sebatas koordinasi tugas belum sampai pada tataran pemecahan masalah dan berbagi informasi. Sungguhpun demikian, berbeda dengan para kasubag, para kajor melakukan komunikasi sudah pada tataran pemecahan masalah dan berbagi komunikasi, akan tetapi ketika berhubungan dengan para kasubag intensitas komunikasi yang dilakukan hampir sama dengan komunikasi antar para kasubag.

Bentuk Komunikasi horizontal yang paling sering di pakai adalah melalui media sosial What Apps dari pada komunikasi tatap langsung. Dalam lingkungan fakultas Dakwah dan komunikasi ditemukan beberapa group yang didasarkan pada latar belakang status dalam kepegawaian, diantaranya adalah terciptanya group What Apps khusus pegawai, Group what Apps khusus dosen, group Whats apps pimpinan, dan groups what apps khusus kajor dan sekjur. Sungguhpun demikian, dari data yang ada ditemukan ada satu group yang pesertanya dikhususkan untuk semuanya yaitu, pimpinan, staf (karyawan) dan dosen. Akan tetapi kebanyakan

dari konten pesan yang disampaikan berupa humor, kabar duka, berita pelaksanaan kegiatan dan lainnya yang kebanyakan dari semua yang aktif berpartisipasi dalam berkomunikasi dari kalangan dosen.

Hambatan yang terjadi pada komunikasi horizontal tidak jauh berbeda dengan hambatan yang terjadi pada komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas. Adanya ketidakpercayaan di antara rekan sekerja, adanya persaingan dalam sumber daya, adanya kesenjangan yang didasarkan kurang kesadaran atas tugas pokok dan fungsi masing-masing yang dapat mengganggu komunikasi antar pegawai, antar dosen, antar pegawai dan dosen yang memiliki tingkatan yang sama dalam organisasi sehingga masih ada anggota yang belum memahami kekompakan tim dalam sebuah organisasi.

Selanjutnya dalam konteks jaringan komunikasi berupa bentuk komunikasi informal. Jaringan komunikasi informal muncul dari interaksi orang-orang. Informasi yang mengalir datang dari arah yang tidak diduga dan jaringannya digolongkan sebagai selentingan (*grapevine*). dalam istilah komunikasi *grapevine* dikatakan sebagai metode untuk menyampaikan rahasia dari orang ke orang, yang tidak dapat diperoleh melalui jaringan komunikasi formal. Informasi yang diperoleh melalui selentingan lebih memperhatikan “apa yang dikatakan atau didengar oleh seseorang” daripada apa yang dikeluarkan oleh pemegang kekuasaan. Paling tidak

sumbernya terlihat “rahasia” meskipun informasi itu bukan rahasia.

Dari data lapangan, bentuk komunikasi ini sering dilakukan oleh para pegawai baik itu dosen maupun karyawan. Biasanya bentuk komunikasi ini dilakukan ketika melepas waktu istirahat dengan berbicara santai baik dilakukan oleh dua orang atau lebih. Kebanyakan dari isi pesan yang di bicarakan adalah berupa ungkapan ketidak puasan atas kebijakan, kritikan terhadap individu atas dasar suka dan tidak suka, dan juga bersifat informatif tentang pelaksanaan fungsi dan tugas, serta juga berupa keluhan yang bersifat pribadi.

D. Kondisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sekelompok nilai dan keyakinan dasar yang dihayati bersama oleh para anggota organisasi dan berkenaan dengan perilaku yang pantas dan lazim dalam kegiatan sehari-hari mereka. Nilai-nilai dan keyakinan anggota organisasi merupakan suatu yang kompleks yang terus memberi pengaruh kepada anggota organisasi dalam hal berfikir dan bertindak. Budaya organisasi menunjukkan kepada sekumpulan nilai-nilai yang diyakini para individu dalam organisasi. Nilai-nilai itu menjelaskan perilaku yang baik atau yang dapat diterima atau perilaku yang buruk yang tidak dapat diterima yang kemudian nilai-nilai tersebut akan membantu seluruh anggota organisasi mengerti bagaimana sebaiknya mereka bertindak dalam organisasi.

Dari hasil wawancara dan observasi serta melihat fakta yang ada dilapangan menjelaskan bahwa budaya organisasi yang terjadi pada fakultas dakwah dan komunikasi belum bisa dikatakan kuat. Dimana dalam ranah ini disesuaikan dengan tujuan dan fungsi lembaga tersebut yaitu memberi pelayanan yang baik demi terciptanya output lulusan yang kompeten. Beberapa indikator yang menjadi landasan peneliti dalam melihat budaya organisasi pada fakultas Dakwah dan Komunikasi adalah bagaimana tingkat kebersamaan dan keintensifan para anggota organisasi dalam melaksanakan kinerja.

Beberapa factor yang menghambat terciptanya tingkat kebersamaan yang maksimal diantaranya adalah pertama, kurang kesadaran terhadap tugas pokok dan fungsi masing-masing berdasarkan tanggung jawab dan peranya yang menyebabkan timbulnya kesenjangan serta kecemburuan antar civitas organisasi. Kedua, kuatnya pengaruh ideologi atas kelompok yang berbeda menyebabkan sulitnya pencapaian makna bersama atas tujuan serta visi dan misi organisasi yang terkadang juga melahirkan sentiment antar golongan yang berujung pada kurang efektifnya hubungan antar pribadi. Ketiga, kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap penerapan system serta aturan organisasi yang terkadang dalam pelaksanaan pekerjaan berjalan sendiri-sendiri dan berjalan apa adanya. Keempat, minimnya wadah komunikasi yang bisa

menghadirkan suasana kekeluargaan, keterbukaan dan juga menghadirkan spirit untuk menegakkan nilai-nilai organisasi yang telah dibangun demi terciptanya visi dan misi organisasi.

Dalam konteks intensitas pekerjaan, output kegiatan kadang-kadang tidak menjadi focus utama dalam perencanaan dan pelaksanaanya, bisa dikatakan bahwa banyak kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan belum bisa menjawab permasalahan serta tantangan kedepan organisasi. Sehingga kadang-kadang dalam rutinitas pekerjaan permasalahan yang sama sering muncul kembali dan menjadi stimulus untuk saling menyalahkan antar sesama civitas organisasi.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bagian penutup dapat disimpulkan temuan-temuan pokok sebagai berikut, pertama, bahwa komunikasi yang terjalin dikalangan internal Fakultas Dakwah dan Komunikasi antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja belum maksimal atau dengan kata lain belum sepenuhnya berlangsung sebagaimana mestinya. Komunikasi organisasi yang tidak berjalan dengan baik menimbulkan implikasi pada kinerja civitas akademik dalam mencapai visi dan misinya menjadi tidak maksimal. Atasan belum dapat menunjukkan hubungan yang baik dengan para bawahan sehingga menyebabkan kinerja organisasi berjalan apa adanya. Budaya organisasi fakultas Dakwah dan Komunikasi menunjukkan

budaya yang kurang kuat dan belum ada upaya maksimal untuk memperbaiki budaya organisasi menjadi lebih baik.

Kedua, permasalahan-permasalahan komunikasi organisasi yang terjalin pada Fakultas Dakwah dan komunikasi adalah kurang pemahaman/pengetahuan civitas akademik Fakultas terhadap komunikasi dalam organisasi secara menyeluruh, sehingga menyebabkan tidak ada keterbukaan dalam berkomunikasi. Selain itu bentuk komunikasi yang dilakukan terlalu terpaku pada penggunaan media What apps, yang juga kadang-kadang menimbulkan masalah baru karena kesalahpahaman dalam menafsirkan pesan.

B. Saran

Dalam hal ini perlunya perhatian yang lebih oleh semua stake holder Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga terhadap proses komunikasi yang terjadi dengan lebih mengedepankan saling memahami dan perhatian. Diharapkan pula pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi lebih egaliter dan kekeluargaan dalam melakukan komunikasi dengan bawahan. Selanjutnya diharapkan juga dalam bentuk atau metode komunikasi baik dari atasan kepada bawahan, dari bawahan ke atasan atau horizontal agar lebih kreatif dan inovatif dalam menciptakan ruang-ruang komunikasi baru sehingga tidak hanya bertumpu pada satu media saja yaitu komunikasi lewat media What Apps.

Daftar Pustaka

- Effendy, Onong Uchjana Effendy. (2004). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Joseph, A. Devito. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Tangerang: Kharisma Publishing.
- Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marhaeni, Fajar. (2000). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muhammad, Arni. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Dedy. (2000). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. (2003). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pace, R. Waynedan dan F. Faules. (2000). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbin, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*.
Jakarta: Rhineka Cipta.